



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Individens upplevelse av ett aktivitetsbaserat kontor

En studie av psykosocial arbetsmiljö på Skanska

Examensarbete för kandidat inom
huvudområdet arbetsvetenskap

Författare: Jenny Nilsson

Handledare: Birgitta Jordansson

Augusti, 2014

Abstrakt

Examensarbete:	15p
År:	2014
Handledare:	Birgitta Jordansson och Mattias Bengtsson
Examinator:	Anna Peixoto

Det blir allt vanligare att effektivisera företag i syfte att uppnå en ökad flexibilitet och anpassning till samhället. I och med de förändringar som genomförs på företagen förväntas individen att vara flexibel och anpassa sig därefter. Skanska som är ett byggföretag har gjort en stor förändring i arbetssättet på sitt huvudkontor i Stockholm. Denna studie undersöker hur förändringen gått till, och hur medarbetarna på företaget upplever den psykosociala arbetsmiljön i samband med detta utifrån olika faktorer.

Utgångspunkten i denna studie är den psykosociala arbetsmiljö och den förändring av arbetssätt som utförts på företaget. Det intressanta är att se hur dessa samverkar och hur individerna på företaget upplever sin nya arbetsplats. Studien antar en kvalitativ ansats då förutsättningen är att få en djupare förståelse för medarbetarnas upplevelser. I undersökningen har tio personer från olika enheter inom företaget intervjuats.

De resultat som kommit fram är att medarbetarnas övergripande upplevelse av förändringsprocessen har varit bra. Skanska har väl förberett sina medarbetare inför förändringen. Flera medarbetare framhäver att gemenskapen med nya kollegor förbättrats och detta har lett till ett ökat kunskapsutbyte på ett helt annat sätt än vad det tidigare gjort. Många av respondenterna upplever att det är trevligare att jobba och detta har stärkt arbetsprestationen hos många. Det finns även dem som upplever att det nya kontoret bland annat försvårat det nära samarbetet med sin kärngrupp.

Studien påvisar att en god arbetsmiljö leder till ökat välbefinnande som i sin tur påverkar kvalitet, arbetsprestation och närvaro. Studien visar också på att det är svårt att bedöma hur arbetsmiljön ska utformas, då olika individer trivs i olika typer arbetsmiljöer.

Nyckelord: Skanska, aktivitetsbaserad arbetsplats, förändring, psykosocial arbetsmiljö

Tack!

Jag vill först och främst tacka de personer på Skanska, som ställt upp på intervjuer och berättat om sina upplevelser kring det nya kontoret. Det har varit lärorikt och otroligt spännande att få ta del av era erfarenheter och upplevelser. Utan er hade det inte blivit någon studie! Tack även till min kontaktperson på Skanska som hjälpt till med att guida i företaget och bidra med värdefull information.

Jag vill även passa på att tacka er som hjälpt till med feedback, korrekturläsning, stöttning och motivation när det har behövts!

Peter, ditt stöd och engagemang har varit ovärderligt.

Innehållsförteckning

Abstrakt

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.2 Avgränsningar	2
2. Bakgrund.....	3
2.1 Skanska	3
2.2 Aktivitetsbaserat kontor	4
3. Teoretiska perspektiv och tidigare forskning.....	4
3.1 Teori.....	4
3.1.1 KASAM	5
3.1.2 Human relations-teorin	6
3.1.3 Krav-kontroll-stödmodellen.....	7
3.1.4.1 Psykosocial arbetsmiljö	9
3.1.4.2 Förändring.....	10
3.2 Tidigare forskning	10
4. Metod.....	13
4.1 Val av metod	13
4.2 Tillvägagångssätt.....	14
4.2.1 Urval av intervjupersoner.....	14
4.2.2 Intervjuguide.....	16
4.2.3 Forskningsetiska aspekter.....	17
4.2.4 Validitet och reliabilitet.....	17
4.2.5 Bearbetning av data	18
5. Resultat och analys.....	18
5.1 Förändringsprocessen.....	18
5.2 Den psykosociala arbetsmiljön	23
6. Sammanfattande slutdiskussion	27
6.1 Kritik till eget arbete.....	30
6.2 Förslag på vidare forskning.....	31

1. Inledning

Effektivisering av kontorsutrymmen blir allt vanligare på företag idag. I syfte att uppnå en ökad flexibilitet och anpassning till samhället. Informationstekniken som explosionsartat utvecklats har bidragit till att många kontorsarbeten kan utföras oavsett tid och rum. Som en följd anpassar företagen sin organisation därefter. De förändringar som genomförs på företagen påverkar individen, som förväntas anpassa sig efter organisationen. Vid förändringar är det viktigt att se till människan och dennes påverkan av sin omgivning. ”Vi är varandras arbetsmiljö”, så skrev Lennéer Axelson och Thylefors (2005:31). Detta citat påvisar att det är viktigt att var och en tar ansvar för sin närmiljö, då det är den viktigaste delen i en arbetsorganisation när det gäller individens välbefinnande. Denna typ av studie är viktig ur ett samhällsperspektiv då individens hälsa påverkar samhället. Ohälsan har främst uppmärksammats genom att sjukfrånvaro, vård och rehabilitering medför kostnader för samhället (Hanson, 2004:31). Intresset och behovet för att hitta fler och nya arbetssätt för att arbeta med hälsa och ohälsa har under många år varit stort.

Byggföretaget Skanska har nyligen gjort en stor förändring i arbetssättet på sitt huvudkontor. De har en förhoppning om att de nya ljusa, fräscha och trendiga lokalerna ska inspirera och leda till ett ökat samarbete mellan medarbetarna i hela organisationen. Det nya kontorsutförandet; aktivitetsbaserade arbetsplatser erbjuder valfrihet vad det gäller arbetsplats och ett flexiblare arbetssätt.

Tidigare har det gjorts studier på kontorslandskap och flexibla kontor med fokus på anställdas uppfattning av den egna arbetsplatsen i relation till organisationen, trivsel med kontorsmiljö samt hälsa, välbefinnande och arbetstillfredsställelse (Bodin Danielsson 2010:71).

Utgångspunkten i detta arbete är att studera psykosocial arbetsmiljö samt förändring av arbetssätt på Skanska. Det intressanta är att se hur dessa samverkar och hur individerna på företaget upplever sin nya arbetsplats med aktivitetsbaserade arbetsplatser. Studien antar en kvalitativ ansats då det intressanta är att få en djupare förståelse för medarbetarnas upplevelser. Aktivitetsbaserade arbetsplatser blir allt vanligare och studier kring hur individen påverkas av denna typ av kontor är hittills relativt outforskad. MER, ett konsult- och arkitektföretag är specialiserade på olika typer av utförande av kontor, framförallt aktivitetsbaserade arbetsplatser. De styrker att det blir vanligare med aktivitetsbaserade kontor genom att presenterar olika typer av företag där aktivitetsbaserade arbetsplatser införts (MER.se/projekt: 2014). Det innebär att detta fenomen är viktigt att studera. Därmed är

förhoppningen med denna studie att kunna bidra med ny kunskap.

1.1 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med studien är att undersöka medarbetares upplevelser av en förändrad arbetsmiljö på en arbetsplats. De faktorer den här studien kommer lyfta fram är hur den fysiska arbetsmiljön, enligt medarbetarna, påverkar de sociala relationerna, dess påverkan på arbetsmotivation och arbetsprestation. Studiens fokus är att undersöka den psykosociala arbetsmiljön på företaget Skanska, som har genomfört en förändring i sitt arbetssätt. Där de anställda skildrar sin egen arbetsmiljö. Frågeställningarna nedan tar upp de faktorer som är betydande för den här studien.

- 1) Hur upplever medarbetarna förändringsprocessen?
- 2) Hur påverkas arbetsmotivationen och arbetsprestationen med det nya arbetssättet?
- 3) Hur upplever medarbetarna gemenskapen?
- 4) Varför upplever medarbetarna arbetsmiljön som de gör?

1.2 Avgränsningar

Begreppet psykosocial arbetsmiljö kan innebära en rad av sammansatta faktorer. De faktorer den här studien kommer lyfta fram är hur den fysiska arbetsmiljön påverkar de sociala relationerna, samt dess påverkan på arbetsmotivation och arbetsprestation. Frågeställningarna ovan tar upp de faktorer som är betydande för den här studien. Studiens huvudsakliga område är att undersöka den psykosociala arbetsmiljön på Skanskas huvudkontor i Stockholm efter en förändring av kontorsutförande. Detta genom att intervjua de anställda på arbetsplatsen. Det är viktigt att inte utesluta den fysiska miljön då det inte är någon specifik del som är psykosocial. Då individen alltid möter arbetsmiljön som en helhet (Lennéer Axelson & Thylefors, 2005:19) är viktigt att göra en avgränsning med tanke på studiens tidsramar, ligger främsta fokus på hur förändringen och hur den nya arbetsmiljön upplevs av individen.

2. Bakgrund

I detta avsnitt kommer en beskrivning av företaget, där denna studie är genomförd och en beskrivning av begreppet aktivitetsbaserade arbetsplatser, som är en väsentlig del i denna studie för läsarens förståelse.

2.1 Skanska

Skanska beskriver på sin hemsida att de är ett av världens ledande byggföretag, som befinner sig i nio länder runt om i världen, med sitt huvudkontor i Stockholm (Skanska, 2014). Där tjänstemän arbetar med bland annat; produktion, teknisksupport, projektutveckling och verksamhetssupport. Vilket innebär att det är väldigt varierade arbetsuppgifter. Skanska har nyligen själva utformat och byggt sitt nya huvudkontor. I och med att kontoret skulle flyttas såg man möjligheten att kunna skapa en attraktiv arbetsplats. Det tidigare kontoret bestod till största del av öppna kontorslandskap men även enskilda rum.

Bakgrunden till denna förändring var att mer än 60 procent av arbetsplatserna ofta stod tomma. Det var en av de drivande faktorerna, men de har även en förhoppning att det nya kontoret ska kunna stimulera till ett större samarbete, inspirera medarbetarna och förbättra möjligheterna till lönsam tillväxt. Skanska har en vision om att arbeta och agera som "One Skanska" som innebär att arbeta smartare och bli bättre på att utnyttja all den kompetens som finns inom företaget. Som medarbetare i företaget ska man känna sig som Ett, var man än är och arbetar i världen. Detta är ett steg närmare "One Skanska" i fysisk form. Det nya kontoret ska bland annat stå för att vara grönt, smart, flexibelt och samverkande. Ledningen på företaget vill att man både som medarbetare och kund ska kunna känna att Skanska är en global aktör. De vill kunna välkomna alla, kunder likaväl som medarbetare som kommer utifrån. Det nya kontoret ska vara attraktivt för de som arbetar där varje dag, men även för besökare och framtida medarbetare. Aktivitetsbaserade arbetsplatser är ett sätt för att medarbetarna lättare ska kunna träffas och dela den enorma kunskap som finns inom hela företaget (Skanska, 2013).

Varje avdelning har en så kallad hemmazon, där varje medarbetare har ett eget skåp för att förvara sina tillhörigheter. Vid årsskiftet i januari 2014 skedde flytten av huvudkontoret i Stockholm. Det är en viktig aspekt att bära med sig under studiens gång. Förändringen är nyligen genomförd och det kan ha en viss inverkan på resultatet.

2.2 Aktivitetsbaserat kontor

MER, som tidigare nämnts beskriver Aktivitetsbaserat kontor eller aktivitetsbaserade arbetsplatser med förkortningen ABW såhär: ”Man jobbar där hjärnan är och inte skrivbordet står”. Oftast är ett aktivitetsbaserat kontor uppdelat i olika områden, där man kan välja en plats som passar ens behov för stunden. En lugn del där man arbetar tyst och ostört. En mellandel som är som ett öppet landskap där man sitter tillsammans med sina kollegor. Samt en aktiv del som ska fungera som ett mötesområde, där medarbetarna möts för diskussioner, med arbete enskilt eller i grupp (MER, 2013). Några av de fördelar som de skriver är ABW gör att det socialt blir mer rättvist, bidrar till ett bredare nätverk och det blir lättare för nya medarbetare att introduceras. Nackdelarna som nämns är att det blir en stor omställning för organisationen och kräver stora förberedelser (MER, 2014).

Skanska beskriver själva vad ABW förhoppningsvis kommer att innebära för dem. Denna typ av kontor bygger på ett arbetssätt där man fokuserar på arbetsuppgifter, aktiviteter och mål istället för fasta och individuella arbetsplatser. ABW har flera olika typer av ytor till de olika och varierande arbetsuppgifter som utförs på kontoret. Möbleringen på arbetsplatsen är en blandning av bland annat enskilda arbetsplatser, stora grupp/projektbord och enskilda arbetsrum. Det ger en större möjlighet att ha tillgång till ytor som både är lämpliga för samverkan men också ytor eller rum att dra sig undan till när man vill arbeta fokuserat (Skanskas intranät, 2013).

3. Teoretiska perspektiv och tidigare forskning

I detta avsnitt kommer teoretiska perspektiv, centrala begrepp och tidigare forskning att redovisas, samt en beskrivning av varför just de är lämpliga för denna studie. Dessa teorier och begrepp kommer sedan att fungera som verktyg för att hjälpa till att beskriva studiens analys.

3.1 Teori

För att förstå hur människor reagerar beroende på vad som händer omkring dem, finns det olika teoretiska begrepp som ska hjälpa till att förstå hur medarbetarna upplever sin nya arbetsplats. Därför har följande teorier valts ut för denna studie. Först förklaras den salutogena teorin KASAM, sedan human relations-teorin och därefter krav-kontroll-stödmodellen. Studien innehåller även två centrala begrepp som är genomgående i hela

uppsatsen och bör förklaras för att få läsaren i samförståelse med studien: Dessa är förändring och psykosocial arbetsmiljö.

3.1.1 KASAM

Känsla av sammanhang eller KASAM som det också benämns är en teori utvecklad av sociologen Aaron Antonovsky. Modellen är för studien ett sätt att studera vilka förutsättningar som ska gälla, för att en arbetsplats hälsa ska bevaras och förbättras. Hur individen hanterar sin omgivning och varför denne reagerar som den gör. Detta gör KASAM till en passande teori för den här studien av psykosocial arbetsmiljö. Antonovsky ställde sig frågan i sin egen studie 1979, om hur det kommer sig att vissa människor trots hemska upplevelser och stress i livet klarar sig bra med god hälsa och ett lyckligt liv. Han intresserade sig för hälsobefrämjande faktorer snarare än de motsatta. Det var ur denna fråga som den salutogena modellen, KASAM föddes. Salutogenes består av det latinska ordet *salus*, som betyder hälsa och det grekiska ordet *genesis* som betyder ursprung (Antonovsky, 2005:15-17). Antonovsky ansåg att en människa aldrig är helt frisk eller helt sjuk, utan rör sig hela tiden mellan två poler; frisk och sjuk. KASAM mäts beroende på var människan befinner sig mellan den friska polen och den sjuka polen (Hanson, 2004:110). Viktigt att poängtera att han såg KASAM som ett hållningssätt snarare än som ett personlighetsdrag (Antonovsky, 2005:22).

Att undvika påfrestningar för människan är ingen tillräcklig metod enligt Antonovsky, för att människan ska slippa ohälsa, obehag eller stress. Det handlar om att lära människan hantera sina liv i med- och motgång samt göra det bästa av sin tillvaro. Det görs genom att få tillvaron att bli sammanhängande och det blir den om den görs begriplig, hanterbar och meningsfull. Dessa är de tre centrala komponenterna som utgör KASAM (Antonovsky, 2004:9).

Det första begreppet *begriplighet* är själva kärnan i KASAM och handlar om i vilken utsträckning människan upplever alla intryck och all information. Närmare bestämt om de inre och yttre faktorer som individen upplever är greppbara. Om individen har en bra förmåga att bedöma verkligheten och förstå varför saker sker, så är det en person som har hög förmåga av begriplighet och det är en god förutsättning för nästa begrepp. Upplever människan däremot världen som osammanhängande eller kaotisk har denne troligtvis svårt att se hur en främmande situation ska hanteras (Antonovsky, 2005:43–44).

Det andra begreppet i KASAM är därmed *hanterbarhet*. Detta definieras till vilken grad individen upplever att det finns resurser att tillgå, och möjlighet att agera utifrån de krav som

ställs på denne. Dessa resurser behöver inte enbart finnas hos en själv utan de kan även finnas hos människorna i omgivningen. Hanterbarhet handlar också om människans benägenhet att vilja och kunna ta hjälp av sin omgivning. Med hjälp av omgivningen kan individen möta de krav och händelser som kommer i dennes väg. De är en tillgång, och man kan även ta hjälp och stöd av dem. Hanterbarheten handlar om människans tro på sig själv och att man med sin egen och andras hjälp kan klara av de krav och svåra händelser som kommer i ens väg under livet. En individ med hög känsla av hanterbarhet kommer inte att känna sig som ett offer för omständigheterna (Antonovsky, 2005:45).

Meningsfullhet som är det tredje och sista begreppet i KASAM är svaret på alla varför-frågor i en situation. När människan ställs inför ett problem eller en uppgift kan denne antingen uppleva uppgiften som en stor börda, eller så kan den kännas som en utmaning att engagera sig i. Antonovsky menar att meningsfullheten är det viktigaste begreppet. Då den person som upplever stark motivation och meningsfullhet mest troligt kommer att skaffa sig kunskap och resurser längs vägen för att lösa sin uppgift. I andra ord beskrivet, känna att de problem och krav som livet ställer en inför är värda att engagera sig i. Det innebär inte att individen ser exempelvis motgångar som något positivt, men är inställd på att söka en mening och ta sig igenom svårigheterna (Antonovsky, 2005:46).

Antonovskys KASAM-teori har enligt Anders Hanson i boken *Hälsopromotion i arbetslivet*, prövats inom flera områden, bland annat vid förändringsarbete. Många som testat teorin i arbetslivet har sett att den fungerar både som strategi och förklaringsmodell till hur hälsan kan främjas på en arbetsplats (Hanson, 2004:108). De tre faktorerna som KASAM består av, är tillsammans en generell resurs hos människan att stå emot, klara av och överleva stress och ohälsa. Motståndsresursen finns med från människans bakgrund, uppväxt och sociala omgivning (Hanson, 2004:111). Detta hjälper till att motivera hur eller varför individen upplever sin arbetsmiljö som denne gör, samt beskriva människans olika resurser att hantera stress.

3.1.2 Human relations-teorin

Human relations beskrivs som i grunden en utveckling och kritik mot Scientific Management. Teorin går emot tankarna om den utbytbara människan som kräver övervakning och detaljinstruktioner för att fungera i en produktionsorganisation. Utgångspunkten är istället att människan motiveras av sociala behov och har en inneboende förmåga och drivkraft att känna

arbetsglädje, lära och utveckla – både sig själv och arbetet (Maltén, 2000:105–106). Human relations-teorin hjälper till att förklara hur individen upplever arbetsmotivering i sitt arbete. Samt hur förändringen som genomförts påverkar arbetsprestationen med hjälp av det sociala stödet i arbetet. Därmed är teorin passande för den här studien. Genom att den tar upp vikten av socialt stöd i arbetet.

Större delen av den vuxna individens sociala värld är koncentrerad kring arbetet som ses som en gruppaktivitet. Det är viktigt för individen att få erkännande, känna trygghet och samvaro i en grupp (Maltén, 2000:24–25). Den enskilda arbetstagarens beteende, vanor och attityder påverkas av det sociala samspelet med andra på arbetsplatsen. Den starkaste drivkraften hos människan är behovet av att känna samhörighet därför är det av stor vikt att skapa arbetsmiljöer som främjar detta. Vid en förändring behöver klagomål, enligt Maltén (2000:105–106), inte vara objektiva utan de kan bero på svårigheter i individens sociala anpassning.

3.1.3 Krav-kontroll-stödmodellen

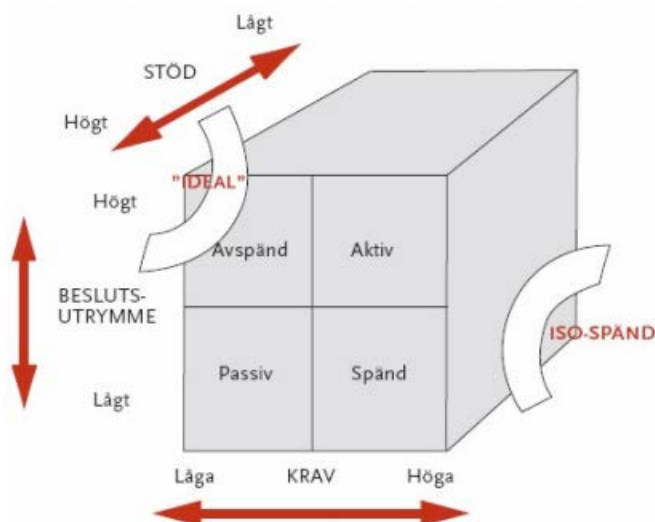
Krav-kontrollmodellen är ett verktyg för att mäta stress, se relationen mellan de yttre psykiska kraven och möjligheter till beslutsutrymme på individens arbetsplats. Krav innebär de krav som arbetaren upplever från sin omgivning, så som arbetsmängd och tidspress. Den andra variabeln: kontroll, är arbetarens beslutsutrymme, egenkontroll och inflytande över det som ska utföras. Modellen utvecklades senare med en tredje variabel: socialt stöd, som innefattar hjälp och stöd i arbetet från chefer och övriga medarbetare (Karasek & Theorell, 1990: 31-40). Numera krav-kontroll-stödmodellen. Det innebär förutom att modellen betonar individens förhållande till sitt arbete och arbetsuppgifter, även inkluderar de sociala interaktionerna på arbetsplatsen. Theorell tar upp vikten av stöd på arbetsplatsen i *Psykosocial miljö och stress*. Bra stöd, både praktisk och känslomässig, kan minska risken för sjukdom både på arbetet och i större sammanhang.

Att kunna utöva kontroll över sitt liv innebär att man kan ta kommando över de flesta av sina vardagssituationer och då även över de flesta lite oväntade situationer som man kan ställas inför (Theorell, 2012:21).

Karasek och Theorell beskriver sambandet mellan arbetets uppläggning och hur balansen mellan krav och kontroll påverkas samt hur detta i sin tur påverkar individens upplevelse av sin arbetssituation. Modellen har delats in i fyra olika extrema arbetssituationer: Avspänd,

aktiv, passiv och spänd (se figur:1). I den avspända situationen är kraven inte extremt höga men kontrollen/beslutsutrymmet är högt (Theorell, 2012: 22). De som har hög kontroll på sitt arbete klarar också av högre krav, bland annat genom att kunna planera, påverka och delegera sitt eget arbete. Den aktiva situationen innebär att arbetaren har hög kontroll och höga krav på sitt arbete. I situationer med bra balans mellan krav och kontroll där individen lyckats utveckla strategier för att hantera stress kommer denne med stor sannolikhet att klara av perioder med svårigheter bättre (Karasek & Theorell, 1990: 31-40). Stöddimensionen i modellen ger den en kubaktig form. "Ideal-hörnet" visar på bra stöd i arbetet medan "iso-spänd" innebär stor risk för sjukdom (Theorell, 2012:22).

Figur 1: Karasek & Theorells krav, kontroll, stöd-modell (Theorell, 2012: 22)



Den passiva situationen innebär att kraven är låga och arbetaren har väldigt lite kontroll över sitt arbete. När människan förlorat kontrollen är det inte längre intressant att kämpa för att behålla den, och då ställer kroppen in sig på att vara passiv. En passiv arbetssituation kan vara problematisk då det kan hindra anställda från att utvecklas och leda till understimulering. Det bidrar till att den anställda blir omotiverad och på sikt kan det vara skadligt för hälsan. Den spända situationen innebär att kraven är höga och här har arbetaren också väldigt lite kontroll. De gånger arbetaren saknar utrymme att hantera de höga kraven blir människan istället stressad av dem (Theorell, 2012:21–23).

Arbetsstressen på en arbetsplats ökar om kraven är för höga, eller svårtolkade. Om den anställda dessutom saknar stöd från andra bidrar det till att denne har svårt att kontrollera dem. Det påverkar också hälsan om arbetssituationen ser ut så under en längre tid. (Karasek & Theorell 1990: 68). Modellen ser till tre olika delar hos individen som kan påverka dennes psykosociala arbetsmiljö, de yttre fysiska kraven, individens möjlighet till beslutsutrymme samt sociala stöd. Det gör att den är ett bra analysverktyg för att se hur individen påverkas när exempelvis kraven (förändring av arbetssätt) ökar och kontrollen (valfrihet av arbetsplats) minskar med eller utan upplevt socialt stöd från medarbetare.

Krav-kontrollmodellen är inte helt enkel att tillämpa i det moderna arbetslivet. Ett arbete med hög kontroll kan resultera i ohälsa, trots att modellen säger att den borde innebära en positiv situation utifrån ett hälsoperspektiv. Den täcker inte in allt eller alla typer av arbeten, men används ändå ofta pga. sin enkelhet och mätbarhet. (Karasek & Theorell, 1990:56)

3.1.4 Centrala begrepp

För att få läsaren i samförståelse med studien kommer här en redogörelse för de två centrala begreppen. Då dessa är genomgående för hela uppsatsen.

3.1.4.1 Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet *psykosocial arbetsmiljö* kan innebära en rad av sammansatta faktorer och är inte helt lätt att definiera. Denna uppsats har valt att se på samspelet mellan individen och dennes omgivning, då den fysiska arbetsmiljön även påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Det handlar även om hur människan utvecklas av arbetsmiljön och hur människan själv utvecklar den (Thylefors, 2005:25). Det främsta som arbetsmiljölagen strävar efter idag är förebyggande åtgärder av ohälsa och olycksfall, för att uppnå en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen anser att arbetsförhållandena på en arbetsplats ska anpassas till människors olika förutsättningar, både fysiskt och psykiskt. Arbetstagaren ska få möjligheten att kunna medverka i utformningen av sin egen arbetssituation, även vid förändringsarbeten som rör dennes eget arbete. Ett arbete som ger möjlighet till social kontakt, möjlighet till variation och samarbete är också något som eftersträvas (Lennéer Axelson & Thylefors, 2005:18). En god arbetsmiljö leder till ökat välbefinnande som i sin tur påverkar kvalitet, arbetsprestation och närvaro (Hanson, 2004: 17). Lennéer Axelson och Thylefors (2005:23) tar upp vikten av socialt stöd och att det i både praktisk och känslomässig form från arbetskamrater och chef minskar risken för ohälsa. När individen inkluderas i arbetsmiljön och arbetsorganisering bidrar det till en positiv utveckling av psykosocial arbetsmiljö. En grundläggande del av en

lönsam, hållbar, effektiv och innovativ arbetsorganisation är att individen är frisk, trivs på jobbet, har inflytande och får lära samt utvecklas (Regeringen, 2011:3).

3.1.4.2 Förändring

Då Skanska gjort en förändring är det med hjälp av *Det goda förändringsarbetet* av Bosse Angelöw relevant att kortfattat beskriva vad en förändring innebär, och vikten av ett gott förändringsarbete. Några anledningar till att man genomför en förändring i en organisation enligt Angelöw är att anpassa produktionen till marknaden. Konkurrensmedel som kvalitet och kundanpassning är viktiga. Han menar också att egenskaper som flexibilitet, mångsidighet, motivation och engagemang är viktiga för att organisationer ska klara av ökade krav från omvärlden (Angelöw, 1991:12). Genom att utsättas för utmaningar och förändringar utvecklas vi både yrkesmässigt och på det personliga planet, eftersom individen har ett behov av förändring, förnyelse, utveckling och nya utmaningar (Angelöw, 1991:19). Om individen ges möjlighet att delta och påverka förändringsarbetet så kan det reducera stress genom att denne får kontroll över förändringen (Angelöw, 1991:39).

Det handlar om att se förändringar som utmaningar, snarare än hot. Människan välkomnar förändringar som förbättrar deras egen situation. Ett förändringsarbete som bygger på delaktighet, trygghet, riklig och direkt information brukar oftast välkomnas och ses som positivt (Angelöw, 1991:19).

Lennéer Axelson och Thylefors tar upp tre olika utmärkande typer av förhållningssätt då olika personer reagerar olika vid förändring; Troende, skeptiker och kritiker. Troende är de som är positivt inställda till förändring, från att samtycka till att ge uttryck för starkt engagemang. Det kan vara så att personerna upplevt behov av förändring eller blivit övertygade av fakta eller av personer de litar på. Skeptiker är aningen negativt eller positivt avvaktande, då de troligtvis varit med vid tidigare förändringar och ansett att det inte blivit så lyckat som hoppats. Kritiker är de som ifrågasätter förändringen starkast, som inte tror på den. Här kan otrygghet och belastning vid förändring få sjukskrivning som följd (Lennéer Axelson & Thylefors, 2005:196–199). Ett gott förändringsarbete bygger på att så många anställda som möjligt inom en organisation görs delaktiga i en förändringsprocess. (Angelöw, 1991: 93).

3.2 Tidigare forskning

Inom tidigare forskning verkar det inte finnas några studier kring det specifika aktivitetsbaserade kontoret. Begreppet aktivitetsbaserade arbetsplatser/kontor är ett tämligen

nytt begrepp och den närmsta benämningen inom tidigare forskning, som påminner om ABW är flexibla kontor. Den tidigare forskning som kommer att tas upp nedan har bland annat studerat det flexibla kontorets påverkan på de anställda. Det innebär att olika typer av kontorsutförandens påverkan på individen är studerad, men inte det specifika kontoret ABW i relation till den psykosociala arbetsmiljön.

Det flexibla kontoret och ABW har likhet med att de båda har ”fria” sittplatser, där kontoret inte erbjuder några individuella platser för de anställda. De båda kontorsutförandena ska också bidra till ökad effektivitet, flexibilitet och dra ner på kontorskostnader. Det som skiljer det aktivitetsbaserade kontoret från det flexibla, är som det låter, baserat på vilken typ av aktivitet som ska utföras i arbetet. Där individen kan välja arbetsplats utefter sin arbetsuppgift. Förhoppningen med denna studie är att kunna bidra med ny kunskap till det företag som den här rapporten skrivs på uppdrag av, samt påvisa hur den psykosociala arbetsmiljön påverkas av den nya typen av kontorsutförande: Det Aktivitetsbaserade. Nedan kommer en redogörelse för de studier som valts ut för att sedan kunna kopplas till i resultat och analys.

Christina Bodin Danielsson har skrivit en doktorsavhandling, med syftet att undersöka olika typer av kontorsmiljöers påverkan på de anställda, bland annat det flexibla kontoret: *The office an explorative study*. Hon undersöker de anställdas uppfattning av den egna arbetsplatsen, organisationen, trivsel med kontorsmiljö samt hälsa, välbefinnande och arbetstillfredsställelse. Bodin Danielsson har undersökt ett flertal olika företag som hennes studie bygger på (Bodin Danielsson, 2010: 71). Studien är grundad på både kvalitativ och kvantitativ metod och redovisas i fem artiklar. Bodin Danielsson har bland annat använt sig av Karasek och Theorells Krav-kontrollmodell för att förklara hur människan reagerar vid stressigt arbete.

I sin studie tar hon upp att det är fler som arbetar långa dagar och spenderar därmed mer tid på sin arbetsplats i vårt samhälle idag. Det innebär att arbetsmiljön spelar en större roll idag än vad den tidigare gjort (Bodin Danielsson, 2010: 8). Den nya tekniken på 1990-talet gjorde att utvecklingen av kontor som varken krävde tid eller rum tog fart. Det blev det så kallade flexibla kontoret. Bodin Danielssons nämner några utmärkande egenskaper för ett flexibelt kontor: Det kräver att de anställda har tillgång till företagets gemensamma datasystem utanför kontoret som gör det möjligt att arbeta var som helst. Fria sittplatser bygger på tanken om att

de anställda inte ska ha några individuella platser, då de förväntas arbeta utanför kontoret till en viss del. Det innebär också att kontoret enbart ska ha plats för 60-70% av de anställda, för att kunna dra ner på kontorskostnader. Hon konstaterar att den främsta orsaken till att ett företag väljer den här typen av kontorsmiljö inte bör handla om att dra ner på kvadratmeter per anställd utan att hitta ett kontorsutförande som fokuserar på effektivitet och flexibilitet snarare än var och när arbetet utförs. Slutligen ska de anställda ha tillgång till egna skåp för att kunna förvara sina tillhörigheter. (Bodin Danielsson, 2010:19-20).

I en av sina studier kommer hon fram till att det finns tydliga skillnader mellan de olika företagen med olika kontorsutföranden. De öppna kontorslandskapen visade risk för problem med hälsa och sämre välmående på grund av hög volym och små möjligheter till att arbeta avskilt (Bodin Danielsson, 2010:72). Arbetsmiljön har en betydelsefull roll i många människors liv, vilket gör att den psykosociala arbetsmiljön spelar en ännu viktigare roll för hälsa och välmående (Danielsson Bodin, 2010: 8-9). De med bäst förutsättningar för god hälsa, välmående och trivsel var de personer som arbetade i flexibla kontor och i enskilda rum. Då det fanns stort utrymme för avskilt arbete samt lugnare arbetsmiljö att tillgå i de här typerna av kontor. Resultaten från Bodins forskning visar att det finns samband mellan kontorsmiljö och hälsa, välmående och trivsel på arbetet, men hon betonar att det behövs ytterligare forskning inom området för att få ökad kunskap inom individuella, organisatoriska och samhälleliga nivåer. (Bodin Danielsson, 2010: 73).

I *Gränslöst arbete* av Allvin med flera, redovisas ett antal fallstudier från 1998-2003.

Utgångspunkten för studierna har varit förändringar som i olika sammanhang och på olika sätt formar vårt arbetsliv idag. Som Allvin beskriver så följer dessa förändringar i första hand av att bland annat företag och myndigheter omstrukturerar och avreglerar sin verksamhet, i syfte att uppnå en ökad flexibilitet och anpassas till samhällets efterfrågan (Allvin m.fl. 2006: Förord). Företagen har idag blivit mer konkurrensmedvetna och som en följd anpassar de sin organisation därefter. Företagens kontinuerliga anpassning till marknaden och de påföljande strategierna för att organisera arbetet ställer stora krav på individen.

Arbetets tillvägagångssätt anpassas för allt fler arbeten och efter vad situationen kräver eller utifrån vad den som utför arbetet anser är bäst. För att ta kontakt med någon person inom eller utanför den egna enheten behöver man alltmer sällan gå den formella vägen i en flexibel kontorsmiljö (Allvin m.fl. 2006:169). En viktig aspekt som tas upp vid fria arbeten, är att det

är viktigt att etablera och vidmakthålla de sociala kontakter som krävs för att kunna utföra arbetet. Eftersom den anställde inte längre har sina fasta kollegor eller en formell hierarki (Allvin m.fl. 2006: 39). De sociala relationerna blir allt viktigare och arbetsplatsen blir mer en tillfällig mötesplats där medarbetarna möts och interagerar på sin väg mot olika destinationer (Allvin m.fl. 2006:170). Det flexibla arbetet bidrar till att människan själv måste avgöra hur, var, när, med vad och vilka denne ska arbeta med (Allvin m.fl. 2006:149). Arbetets villkor blir i allt större utsträckning föremål för individuella val (Allvin m.fl. 2006:17).

Organisationer må ha blivit flexibla, men trots det så har människan inte lika lätt för att anpassa sig och behöver en viss stabilitet. Det faller på individen att hela tiden kunna anpassa sig (Allvin m.fl. 2006:10). Obalansen för människan uppstår när de yttre kraven ökar eller på något sätt förändras. (Allvin m.fl. 2006:134).

Studien tar även upp den psykosociala arbetsmiljön. I delar av analysen används bland annat Robert Karasek och Thöres Theorells krav-kontrollmodell för att beskriva stress och den nya ohälsan på arbetsplatsen (Allvin m.fl. 2006: 139). Allvin med flera kommer i sin studie fram till att vare sig individen vill eller ej, så blir denne indragen i de sociala relationerna kring arbetet. Medarbetare kan likaväl vara källa till besvikelser, konflikter och hämningar, som de kan vara ett stöd. De kommer även fram till att arbetets eller verksamhetens utveckling påverkade individernas personliga utveckling. Individer med samma arbetsvillkor hade olika känslor kring sitt arbete. Medan några kände sig motiverade och fria så kände andra sig osäkra och otrygga (Allvin m.fl. 2006:153).

4. Metod

I detta avsnitt kommer först en beskrivning av studiens val av metod. Därefter redovisas tillvägagångssätt, urval av intervjupersoner, bearbetning av data, etiska reflektioner samt analysmetod.

4.1 Val av metod

Valet av metod grundar sig i den typ av studie som ska genomföras. Studiens huvudsakliga syfte är att undersöka medarbetarnas upplevelser av förändringen i arbetssättet på sin arbetsplats. Det intressanta är att förstå människans sätt att reagera och agera vid en förändring av arbetssätt, som ABW. En kvalitativ metod vid en undersökning kan hjälpa till

med just det, att förstå varför (Trost, 2010:32). Enligt Trost är en kvalitativ studie en bra undersökningsmetod för att få en större förståelse av upplevelser. Genom kvalitativa intervjuer kan studien finna mönster av upplevelser och erfarenheter. (Trost, 2010:32). Det blir en möjlighet att komma närmare individen och därmed få en djupare förståelse.

4.2 Tillvägagångssätt

Min kontaktperson på Skanska tog kontakt med två personer på de två enheter vi gemensamt kommit fram till att undersöka. Målet var att få två enheter som skiljer sig åt i arbetsutförande så mycket som möjligt. Det var värdefullt att få hjälp av en kunnig och insatt person då min kunskap kring de olika typerna av arbetsuppgifter på huvudkontoret inte är stora. Personerna som blev kontaktade fick förutom min handledares förfrågan ett brev där jag informerade om min studie. De skickade i sin tur ut mejl till sina medarbetare eller frågade personligen vem som kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. Det är bra att tillfråga personer som är tillgängliga och positivt inställda till en intervju, för att få ut så mycket information som möjligt (Larsson, 2010:63). Tanken med att välja ut personer som är positivt inställda, eller som man som chef vet är en person som kan tänka sig att ställa upp, är god. Trost tar dock upp risken med att ta hjälp av personer för att få tag på intervjupersoner. Urvalet kan lätt bli styrt, i den meningen att hjälppersonerna är lite för hjälpsamma och vill att personer med åsikter, är intressanta eller kunniga ska vara en del av studien. Det kan också bli svårt att få urvalet med olika åldrar och kön (Trost, 2010:139). Detta fick jag erfara då urvalet vid intervjuerna kändes styrt och inte riktigt blev så som hoppats. Mer om detta kommer i följande avsnitt. Intervjuerna genomfördes i mötesrum i företagets nya lokaler i Stockholm, vilket förhoppningsvis bidrog till en tryggare och numera välkänd miljö för respondenterna (Ekström & Larsson, 2010:65).

4.2.1 Urval av intervjupersoner

Vid en kvalitativ studie är det väsentliga, enligt Trost (2010:33) att få en så stor variation som möjligt. Gärna personer som inte är likartade i sina svar, men inte heller extrema eller avvikande. Ett strategiskt urval för studien genomfördes med hjälp av Trost metod. Metoden går ut på att välja olika typer av variabler där värdena skiljer sig åt, så som kön och ålder. Förhoppningen var att få så stor spridning i urvalet som möjligt vad gäller ålder, samt variation bland kvinnor och män. Först låg valet i att välja vilka kategorier av anställda som

skulle vara intressanta att intervjua. Trost (2010:144) anser att ett fåtal intervjuer är att föredra vid en kvalitativ undersökning, för att öka kvaliteten i studien. Tanken med urvalet för studien var att få med två olika enheter i organisationen som skiljer sig i utförandet av fysiska arbetsuppgifter så mycket som möjligt. Den första tanken var enheterna IT och Human resource (HR). Förhoppningen för ett bra urval var att få en yngre man och kvinna och en äldre man och kvinna från respektive enheter, gärna med olika längd i anställning. Då kändes det som att urvalet skulle få en bra spridning.

Urvalet blev inte så spritt som önskat och antalet respondenter för den här studien blev slutligen 10 personer. Det visade sig att de valda enheterna inte skiljde sig åt så mycket i utförandet av arbetsuppgifter, och med tanke på att de sex första respondenterna, som jag blivit hänvisad till, hade liknande inställning var det viktigt att även få fram en annan sida. Majoriteten av respondenterna bestod av kvinnor och de flesta var ungefär i samma ålder. Då fick jag genom ett så kallat snöbollsurval (Bryman, 2001:115), hjälp av en respondent att få kontakt med några personer från andra enheter, som denne visste hade annorlunda åsikter mot de jag redan fått från tidigare intervjuer. Det gjorde att urvalet för studien inte blev så styrt som det verkade från början och det blev lite variation i urvalet ändå. De enheter som de intervjuade respondenterna arbetar på är som tidigare nämnt HR, IT, och sedan tillkom en person från Teknik och en från Bostadsutveckling. För att få en tydligare uppfattning av respondenternas roller och arbetsuppgifter kommer en presentation av dem nedan. Det är viktigt att de behåller sin anonymitet och presenteras därför utan inbördes ordning (Trost, 2010:61–64).

Respondent A: Har arbetat i lite drygt två år på Skanska Teknik med enformiga arbetssysslor som kräver mycket koncentration och närhet till skrift och böcker. Har innan arbetat i ett rum som denne delat med en annan person.

Respondent B: Har arbetat i cirka 10 år. Arbetar som chef inom bostadsutveckling med personalansvar för en grupp. Arbetet innefattar ledning/stöttning, möten och mycket sittande vid dator. Delade arbetsrum med en person innan flytten.

Respondent C: Jobbat i tre år lite drygt. Har varierade arbetsuppgifter inom HR. Sitter väldigt mycket i möten, och håller i workshops. Telefonen och datorn är viktiga verktyg i arbetet. Har varit delaktig i förändringsarbetet genom att stötta grupper inför det nya kontoret. Arbetade tidigare i öppet kontorslandskap.

Respondent D: Har arbetat i åtta år. Arbetar med varierade arbetsuppgifter inom HR. Sitter i möten och telefonen och datorn är viktiga verktyg i arbetet. Arbetade tidigare i öppet kontorslandskap.

Respondent E: Har arbetat i tre år inom HR. Har ett varierat arbete som är blandat med möten och administrativa uppgifter, där dator/Ipad är viktiga verktyg. Har varit delaktig i förändringsarbetet genom att hålla i workshops. Arbetade tidigare i ett öppet kontorslandskap.

Respondent F: Har arbetat i fyra år inom HR. Arbetet är varierat och datorn är ett viktigt redskap. Har en "springa runt" roll. Har varit delaktig i förändringsarbetet. Satt tidigare i öppet kontorslandskap.

Respondent G: Har arbetat i fem år inom IT, med datorn som verktyg. Arbetade tidigare i ett öppet kontorslandskap.

Respondent H: Har arbetat i sex år. Arbetar inom IT, med datorn som verktyg. Har varit delaktig i förändringsarbetet. Arbetade tidigare i ett rum tillsammans med nio andra personer.

Respondent I: Arbetat i snart ett år inom HR, sitter mycket med datorn och arbetar en del ute på events. Arbetar mer isolerat idag, då möjligheten finns. (Man har gjort förändringen för att främja möten, det informella).

Respondent J: Arbetat i snart två år på IT med supportärenden, med dator. (Kände att det ibland var lite för mycket info). Satt tidigare i ett öppet kontorslandskap.

4.2.2 Intervjuguide

Frågorna i intervjuguiden är formulerade utefter de teoretiska aspekter som studien tar upp. Studien har utgått ifrån semistrukturerade intervjuer (se Bilaga 1). Detta innebär att intervjuaren utgår från en intervjuguide med färdiga frågor, där det finns möjlighet att ställa följdfrågor. Det ger respondenten möjlighet att formulera svaren på sitt eget sätt. Detta med förhoppningen att få samtalet att flyta på mer naturligt, men även ge respondenten möjlighet att berätta mer än att enbart svara på den specifika frågan. Frågorna i intervjuguiden behöver inte ställas i den ordning som de står i och även frågor som inte ingår i intervjuguiden kan ställas. Det innebär att intervjun blir flexibel och tillåter intervjupersonen att ta upp det denne tycker är relevant (Bryman, 2001: 301).

4.2.3 Forskningsetiska aspekter

Utifrån vetenskapsrådets etiska krav vid forskning (Vetenskapsrådet, 2002) har respondenter som deltagit i studien fått ta del av studiens syfte samt information kring intervjuerna, innan de ägde rum. Respondenterna har frivilligt deltagit i intervjuerna och de har spelats in i samtycke med den intervjuade. Det insamlade materialet och informationen som kommit fram ur intervjuerna har enbart hanterats av mig, och de kommer enbart att användas för den här studien. Inspelning av intervjuerna är ett sätt att underlätta för intervjuaren att gå tillbaka och lyssna på vad som sagts, vid eventuella frågetecken. Det insamlade materialet kommer att förstöras då studien är avslutad och godkänd.

4.2.4 Validitet och reliabilitet

För att säkerställa att studien mäter det den förutsäger sig mäta ser man till validiteten och reliabiliteten i studien. Dessa begrepp är framförallt utformade efter kvantitativa studier och anses inte vara passande för kvalitativa studier, då mätning inte är det främsta intresset i en kvalitativ undersökning. Alan Bryman tar upp möjligheten att anpassa de två begreppen för en kvalitativ studie utan att ändra begreppens betydelse, genom att lägga mindre vikt vid mätning (Bryman, 2001: 258). Trovärdighet och äkthet är de två variabler som är anpassade för kvalitativa studier. Trovärdighet består av fyra kriterier: tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjlighet att styrka och konfirmera.

För att få en tillförlitlighet i studien är det av stor vikt att ta med flera olika källor både för metod men även för tidigare forskning och teoretiska perspektiv. Det är viktigt att studien även följer de regler som finns. Överförbarhet handlar om huruvida resultatet går att generaliseras till andra sociala miljöer eller situationer. Dock går detta ej att applicera på denna studie då det varit ett begränsat urval. Det innebär att det kommer bli ett annorlunda resultat om studien skulle genomföras igen. Detta på grund av att en förändring har studerats. Det innebär att uppfattningar och yttranden kan förändras beroende på tid, då sociala miljöer inte går att frysa. För att öka pålitligheten beskrivs studiens metod samt tillvägagångssätt utförligt. Bryman (2001: 258-260) menar att forskare som studerar ett litet antal individer inom ett begränsat område och arbetar kvalitativt, gör det svårt att generalisera resultatet till andra miljöer. Det är också viktigt att forskaren intar ett kritiskt ställningstagande och granskar både metod, teori och resultat. Slutligen är det av stor vikt som forskare att inte lägga personliga värderingar i analysen av resultatet. Dessa begrepp och kriterier har varit ramen för

studiens genomförande.

4.2.5 Bearbetning av data

Enligt Trost (2010:147) finns det ingen specifik metod för bearbetning av kvalitativ data. Mitt tillvägagångssätt har varit att lyssna till det inspelade materialet för att skriftligt komplettera till de anteckningar som fördes under intervjuerna, för att försäkra mig om att de var fullständiga. Därefter omstrukturerades svaren i teman, för att få en god överblick och kunna se samband och olikheter mellan de olika respondenternas svar (Trost, 2010:150). Samt att de sammanställdes mot de valda teorierna för studien. Slutligen grupperades svaren in under studiens frågeställningar, för att försäkra mig om att studien undersökt och fått svar på det den studerat. De två teman som varit genomgående för svaren kommer att presenteras i resultaten nedan.

5. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer en redogörelse för studiens resultat och analys. Det innebär att den empiri som framkommit av studiens intervjuer kommer med hjälp av teori att analyseras, samt relateras till tidigare forskning. För att undvika upprepning och skapa en tydlig disposition så kommer det här avsnittet att presenteras i två teman: Förändringsprocessen, som tar upp förändringen från idé till verklighet, och hur medarbetarna upplevt denna. Följt av den psykosociala arbetsmiljön som tar upp de sociala relationerna i arbetet samt arbetsmotivationen och arbetsprestationen i den nya arbetsmiljön. Dessa teman har analyserats fram ur resultatet från intervjuerna. Det är viktigt att lyfta fram att studiens resultat enbart kan generaliseras till studiens respondenter. Då studien har studerat en social, föränderlig miljö och blir därför svår att upprepa med utsikten att uppnå samma resultat. Anonymiteten är som tidigare nämnt av stor vikt.

5.1 Förändringsprocessen

När beskedet om förändringen kom, var det blandade känslor bland respondenterna. Resultatet från intervjuerna skildrar delade meningar inför förändringen av kontoret:

Då kände jag att de inte riktigt hade tittat på hur jag jobbar. För vi som jobbar på Skanska Teknik har ju väldigt enformiga arbetssysslor med djupt koncentrerat arbete. Man pratar om att byta arbetsplats efter behov. –Respondent A

Jag tycker att det var väldigt skönt. Jag kände mig lite övervakad innan, och upplevde förändringen som något väldigt positivt. Jag skulle inte längre behöva rättfärdiga varför jag inte alltid sitter på min plats. Jag behöver känna att jag har frihet och kan välja var jag vill arbeta. Jag är en flexibel person som har väldigt lätt för förändringar”. Respondent F

Det sista citatet från respondent F kan kopplas till Karasek och Theorells krav-kontrollmodell (se Figur:1 på s.8). Respondent F har tidigare känt sig övervakad och kontrollerad, när de haft individuella arbetsplatser. Denne har upplevt det som ett krav att rättfärdiga för sina kollegor varför arbetsplatsen ibland står tom. Det nya kontoret ger individen en större valfrihet och mer kontroll över sin egen arbetssituation. Det i sin tur gör att respondenten klarar av mer krav i sitt arbete. Enligt krav-kontrollmodellen reduceras stressen hos individen i en sådan situation. Det motsatta kan jämföras med respondent A, som inte upplever sig ha frihet att välja sittplats efter behov. Vilket innebär att kraven för att utföra sitt arbete är höga men kontrollen är låg. Det innebär en spänd arbetssituation och det innebär att individen blir stressad. Detta i sin tur kan leda till att individen blir utbränd. Mer om detta i nästa avsnitt.

De flesta svarade övergripande att det skulle bli spännande att få arbeta i nya, fräscha lokaler. Respondenter D, J och H som ansåg att de till en början enbart varit skeptiska på grund av att det nya kontoret skulle komma att ligga geografiskt fel, och med detta ge längre resväg. De anser idag att det finns andra positiva aspekter på det nya kontoret som varit mer betydelsefulla och vägt upp den långa resvägen.

Samtliga respondenter upplever att de har fått bra information gällande förändringen. Respondent F, C och H har varit aktivt delaktiga i förändringsarbetet genom olika informationsgrupper. Som funnits till för att stötta, informera och lära ut. Detta är betydelsefullt vid ett förändringsarbete då det är av stor vikt att så många som möjligt är delaktiga i förändringsprocessen (Angelöw, 1991: 93). Respondent C lyfter fram att Skanska gjort ett bra förarbete till förändringen:

Det är tydligt att det ligger mycket energi bakom och att det är väl genomtänkt, jämfört med andra flyttar.

Respondenterna fick information om förändringen via intranät och mejl. Därefter har det hållits i workshops där medarbetarna fått utbildning i de nya verktygen som finns på det nya kontoret. Det har även hållits möten vid olika tillfällen, där medarbetarna fått möjlighet att ventilera sina åsikter och kommande orosmoment, samt se hur det nya kontoret skulle se ut. För att underlätta förändringen och få stöd av varandra. Detta är en del av KASAM-teorin.

För att kunna möta de krav och händelser som kommer i dennes väg är det av stor vikt att förstå att medarbetarna i ens omgivning är en tillgång, och man kan ta hjälp och stöd av dem (Antonovsky, 2005:45). De som inte gör detta kommer enligt teorin ha svårare att hantera förändringen och det kan i sin tur leda till ohälsa på arbetsplatsen.

När frågan om varför medarbetarna tror att Skanska valde att göra den här förändringen svarar samtliga att det troligtvis skulle vara ett sätt att utnyttja lokalerna mer effektivt, då 60 procent av arbetsplatserna på det tidigare kontoret stod tomma, och det skulle även bli ett nytt sätt att mötas.

Det handlade nog om att spara in på platser, generera en effektivare arbetsplats och underlätta för medarbetare att mötas, svarar respondent A.

De svar som diskuterades i samband med ovan nämnd fråga, gav intrycket av att samtliga har en god inblick i förändringen. De lyfter fram att Skanska vill vara en effektivare arbetsplats, jobba mer gemensamt och nyttja sina lokaler mer effektivt.

Innan förändringen fanns det inte rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete. Det gick bland annat aldrig att få tag på mötesrum, och nu kan man kanske prestera bättre om man arbetar i en miljö som motsvarar ens arbetsuppgifter, säger respondent F.

Detta påminner om det Bodin Danielssons skriver om i sin studie. Den främsta orsaken till att ett företag väljer en flexibel arbetsmiljö handlar om att hitta ett kontorsutförande som fokuserar på effektivitet och flexibilitet i arbetet, snarare än var och när arbetet utförs (Bodin Danielsson, 2010:19-20). Möjligtvis är det aktivitetsbaserade kontoret ett steg mot ett mer effektivt och flexibelt arbete mot vad det har varit tidigare, då det exempelvis var svårt att få tag på mötesrum eller att kunna sitta ostört, för dem som satt i öppet kontorslandskap.

Lennér Axelson och Thylefors (2005:196–199) tar upp tre utmärkande typer av förhållningssätt som kan förklara intervjupersonernas upplevelser. Dessa är *troende*, *skeptiker* och *kritiker*. Många av de intervjuade är troende, det är dem som är positivt inställda till förändring, från att samtycka till att ge uttryck för starkt engagemang.

Det finns ett stort individuellt ansvar vid en förändring. I ett förändringsarbete måste man som individ ta ett ansvar. I den här förändringen har det funnits möjlighet att luta sig tillbaka, har man valt att inte ta del av det blir det nog en omfattande förändring, säger respondent C.

Vissa är mer engagerade än andra, framförallt respondent C, F och H som varit delaktiga i informationsgrupperna.

Jag upplever att det bara är slöseri att ha en fast arbetsplats för mig, som bara tillbringar 20 procent på min plats. -Respondent C.

Även respondenter E och I är inräknade i de som är *troende*. Dessa personer har upplevt ett behov av förändring eller blivit övertygade av fakta eller personer de litar på. De tillhör också dem som upplevs som mest positiva.

I intervjuerna framkommer några *skeptiker*, som antingen är negativt eller positivt avvaktande, för att efter förändringen ta ett ställningstagande. Respondenterna D, G och J kände sig kluvna, då de inte visste hur förändringen skulle bli, men har i efterhand gjort ett ställningstagande och upplever idag förändringen mestadels positivt.

Från början var jag tudelad. Det blir lätt så när man haft en statisk plats. Så har man flyttat sig närmare dem som man behövt jobba med. Det var lätt att hitta folk, man vet var de sitter. Men samtidigt kändes det intressant, att det blir mer fritt. -Respondent G

De finns dem som ännu inte är helt övertygade, men tror att de kommer att bli det efter en tid då allt fått sjunka in.

Kritiker är de som ifrågasätter förändringen starkast, som inte tror på den, respondenter A och B i detta fall. Dock pendlar B mellan att vara skeptiker och kritiker. Då denne inte ville vara med om förändringen, men försöker tänka positivt.

Det går inte, jag vill inte. Jag känner mig trygg att ha en plats att gå till. Kände mig gammal och tråkig. Men jag försökte acceptera och hitta positiva saker.
-Respondent B

När vi träffades var B fortfarande kritisk men trodde att om ett år kanske det hade förändrats till det bättre. Detta kan även kopplas till KASAM, där respondenten försöker begripa varför förändring sker. Det är en god förutsättning för att kunna hantera och därmed också se en meningsfullhet med förändringen. De här begreppen tillsammans ger goda förutsättningar till att stå emot stress och ohälsa i arbetslivet (Antonovsky 2005:46).

Utifrån intervjuerna kände kritikerna att förändringen skulle innebära *otrygghet*, och en *ogynnsam arbetsmiljö* för utförandet av sitt eget arbete. Dessa två aspekter är just de som Lennér Axelson och Thylefors (2005:196-199) tar upp som kan få sjukskrivning som följd.

På det tidigare kontoret fanns det ett pilotkontor, för att visa hur det nya utförandet skulle se ut. Där fick medarbetarna möjlighet att bekanta sig med den nya miljön genom att sitta där

och arbeta. De respondenter som varit positiva och delaktiga i en informationsgrupp, valde att utnyttjade den möjligheten. En av dem säger att denne fick höga förväntningar av det nya kontoret och den andra respondenten tyckte att det var ett bra sätt att lära sig hur det skulle fungera samt träffade många, för respondenten, nya kollegor. De övriga intervjupersonerna tog inte del av pilotkontoret genom att arbeta där, men de har alla varit på visning för att se hur det såg ut.

Utifrån intervjuerna är det tydligt att det är av stor vikt att förtydliga hur den här typen av kontor kommer att gynna den enskilde individens typ av arbete. De intervjuades arbeten är flexibla i olika utsträckning och somliga inte alls. Det gör att alla inte ser förändringen som meningsfull. Detta är en förutsättning för att se positivt på förändringen (Antonovsky, 2004:9). Om individen kan skapa sig en förståelse för förändringen, kan denne därefter hantera den, samt möta de krav som kommer i medarbetarens väg. När individen ställs inför ett problem eller en uppgift kan denne antingen uppleva uppgiften som en stor börda, eller som en utmaning värd att engagera sig i. De personer som varit delaktiga i förändringsarbetet och är positiva till förändringen ser en meningsfullhet och förstår sammanhanget av förändringen (Antonovsky, 2004:9). De personer som däremot upplever förändringen negativt känner sig tveksamma till dess syfte. Dessa upplever förändringen som osammanhängande eller kaotisk och har troligtvis svårt att se hur situationen ska hanteras. Den person som upplever stark motivation och meningsfullhet kommer mest troligt skaffa sig den kunskap och de resurser längs vägen som krävs för att kunna behålla sin hälsa och utföra sitt arbete. Ett bra föredöme här är de som aktivt valt att delta i förändringsprocessen på något vis. Om tillvaron blir sammanhängande, då blir den också begriplig, hanterbar och meningsfull (Antonovsky, 2005:43–44). De personerna som haft lätt för att ta till sig förändringen, känner sig delaktiga och ser till det stora sammanhanget, medan de som ställt sig tveksamma till förändringen har svårt att se helheten utifrån deras förutsättningar. Organisationer må ha blivit flexibla, men trots det så har människan inte lika lätt för att anpassa sig och behöver en viss stabilitet. Det faller på individen att hela tiden kunna anpassa sig (Allvin et al, 2006:10). Obalansen för människan uppstår när de yttre kraven ökar eller på något sätt förändras. (Allvin et al, 2006:134).

5.2 Den psykosociala arbetsmiljön

Utifrån svaren från intervjupersonerna är många eniga om att det nya kontoret bidrar till en miljö där det är lättare att mötas. De säger också att de får mer energi av miljön. Den frigör mer energi för ett kreativt arbete och har öppnat upp för andra och nya kontakter med kollegor.

Trivseln är större nu, det är trevligare att jobba, man är mer öppen mot folk och pratar med varandra vid kaffeautomaten.

Detta säger respondent F, som också vill understryka att även om det är mer socialt nu, så innebär det också att det är mer tidskrävande. Respondent G tycker att det blivit lättare med spontana möten, det har blivit kortare kontaktvägar:

Istället för att skicka det där mejlet kan man istället haffa någon, det ger en större daglig kontakt. Arbetsplatsen känns mer levande och det är spännande.

Många av respondenterna är överens om att klimatet på kontoret gör det lättare att ta reda på information och det är lättare att ta kontakt med sina medarbetare. De blir lite tvingade till att ta kontakt, då de dagligen möter nya konstellationer av medarbetare i sitt arbete. I likhet med Allvin m.fl. studie behöver den anställde alltmer sällan gå den formella vägen i en flexibel kontorsmiljö för att ta kontakt med någon inom eller utanför den egna enheten (Allvin m.fl. 2006:169).

Man kan välja att komma närmare en grupp som man har att göra med för tillfället. Det blir en samhörighet med alla på så sätt. Men när man kommer närmare andra, kommer man också längre ifrån sin egen grupp.

Detta säger en av respondent B när denne tar upp positiva aspekter i den nya arbetsmiljön. Det är tydligt att respondenterna anser att det sociala samspelet är en viktig del i arbetsmiljön och det höjer arbetsmotivationen. Som i sin tur till viss del höjer arbetsprestationen i den mån av att medarbetarna har ett större information- och kunskaps-utbyte av varandra. Detta kan relateras till Allvin med fler (2006:169) som beskriver vikten av att vidmakthålla de sociala relationerna i arbetslivet på ett flexibelt kontor. Det är viktigt för individen att få erkännande, känna trygghet och samvaro i en grupp. Den starkaste drivkraften hos människan är behovet av att känna samhörighet därför är det av stor vikt att skapa arbetsmiljöer som främjar detta (Maltén, 2000:24–25).

Det finns även negativa upplevelser kring det nya arbetssättet. Respondent B som är chef över en grupp upplever att arbetet påverkas negativt. Detta på grund av att kollegor är utspridda och det är då svårt att finna dem vid behov.

Det blir mindre tillgänglighet till gruppen och mer leta efter var folk sitter. Men jag försöker ge det tid. – Respondent B.

Som ansvarig för en grupp innebär det att personen har höga krav och hög kontroll över sitt arbete. I ett aktivitetsbaserat kontor så får den enskilde individen mer kontroll över sitt arbete, vilket innebär att tidigare arbetskonstellationer rubbas. Det kan bidra till att den ansvarige får svårare att styra arbetet i gruppen (Karasek & Theorell, 1990: 31-40). Respondent I anser att denne tappat samhörigheten med sina kollegor. Förr var de mer en grupp, nu är det svårt att veta var alla befinner sig. Det försvårar att hålla kvar samhörigheten från det tidigare kontoret.

Vi i vår grupp har fått sämre gemenskap. Det har blivit en del slitningar inom gruppen för att vissa valt att komma tidigt för att ta de bästa platserna. Då uppstår en viss irritation. Säger respondent A.

När frågan ställs om vad som avgör var medarbetarna väljer att sitta på kontoret så svarar de flesta att det beror på vilken typ av arbete som ska utföras. Behöver man arbeta koncentrerat väljer man en arbetsplats med dem förutsättningarna. Respondent A säger att det beror på var det är lugnt. Denne påpekar att aktivitetsbaserat kontor har bidragit till att det blivit lättare att fråga, men det innebär även att det blivit lättare att störa. Respondentens förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete innebär, som tidigare nämnts, bland annat en tyst arbetsmiljö. Många rum är ofta upptagna och de tysta avdelningarna är oftast inte tysta. Det genererar en viss stress hos respondenten som uttalar sig såhär:

Stressnivån har gått upp på grund av att jag inte kan arbeta tyst. Det gör att jag i slutet av dagen känner mig otillfredsställd. Innan hann jag det jag hade tänkt göra under dagen, men det gör jag inte nu. Hade mått bättre av att kunna välja var jag vill sitta, men det är begränsat nu i och med att det inte finns så många tysta rum att tillgå.

Forskning visar på att öppna kontorslandskapen med svårigheter att fokusera visade risk för problem med hälsa och sämre välmående (Bodin Danielsson, 2010:72). Detta framgår även i denna studie. Då ovan nämnd respondent upplever en förhöjd stressnivå av att inte kunna arbeta fokuserat. Då enbart de platser som liknar ett öppet kontorslandskap finns att tillgå. Det är i längden inte bra för individens hälsa, då det kan bidra till att denne inte klarar av den höga stressnivån och kan i värsta fall sluta i utbrändhet och sjukskrivning. En annan respondent

som inte upplever samma svårighet med sittplats, tycker det är skönt att kunna sätta sig ostört, utan att någon vet precis var man är och ändå är man på sin arbetsplats. En positiv aspekt som lyfts fram är att arbetsplatsen är hela kontoret. Var de än är i huset är de alltid på sin arbetsplats. De flesta finner inga problem med att hitta en plats, det finns alltid någonstans att sitta. Men de är överens om att kommer man in senare under dagen finns det färre platser att välja på och det tar tid att leta. Vilket kan leda till en viss stress hos vissa, då de är svårt att hitta en arbetsplats.

När frågan ställs om var respondenterna väljer att sitta säger de flesta att det beror på vilken typ av arbetsuppgift som ska utföras.

Jag sätter mig där jag behöver sitta för mitt arbete. Beror på hur dagen ser ut. Sitter gärna nära dem som jag har bra utbyte med, oftast vid ett mötesbord. -Respondent E

En samstämmighet bland de respondenter som arbetar inom HR och IT, som inte går att ta miste på, är friheten av att kunna välja var man vill sitta. Ett aktivitetsbaserat kontor bidrar till att medarbetaren får möjlighet att välja vilken typ av miljö man vill arbeta i. Möjligheten att välja olika miljötyper är en positiv aspekt som lyfts fram. Respondent I upplever att denne blir mindre störd i arbetet nu än på det tidigare kontoret. Då det inte blir samma ljudnivå som i ett öppet kontorslandskap.

Något som kanske bör ses över är själva planeringen av arbetsmiljön. Den uppfattas inte helt optimal, då det finns ett mötesbord bredvid tysta arbetsplatser. – Respondent H

Det kan vara en bidragande orsak till att det upplevs att det inte finns tillräckligt många tysta arbetsplatser. För dem som upplever att de inte har möjlighet att välja den typ av arbetsplats de önskar, kan få svårare att hantera stress eller hantera svårare perioder. Framförallt om de saknar socialt stöd från sina medarbetare. En god balans mellan krav, kontroll och bra stöd från chefer eller medarbetare kommer individen med stor sannolikhet att kunna hantera stress och klara av perioder med svårigheter bättre (Karasek & Theorell, 1990: 31-40).

Något som återspeglas i denna studie är att verksamhetens förändring påverkar även individernas personliga utveckling. Där individer med samma arbetsvillkor har olika känslor kring sitt arbete. Samtidigt som många känner sig motiverade och fria, så känner en del sig osäkra och otrygga i sitt arbete (Allvin m.fl. 2006:153). Förändringen har medfört att individen själv kan påverka sin psykosociala arbetsmiljö genom att välja var denne vill arbeta. Det aktivitetsbaserade kontoret gör att individen kan göra egna val i allt större utsträckning,

vad det gäller arbetsutförandet. Detta är även något som Allvin et al. tar upp i sin studie. (Allvin m.fl. 2006: 17).

Respondent A och B har under intervjuerna tagit upp att det vore trevligare om man fick ha en personlig arbetsplats, med några foton och en växt. Det var även något som respondent C anser att det hade gett mer arbetsmotivation att komma tillbaka till en personlig plats, då de spenderar mycket tid på sitt arbete. Respondent B säger dock att om man ger det mer tid kommer denne nog känna sig mer positiv och kommer förhoppningsvis hitta en trygghet i detta arbetssätt.

Det tar tid att förändra människor och det är många som ska förändras. – Respondent C

Med dessa två uttalanden är det tydligt att personerna är medvetna om att förändring tar tid. En viktig aspekt att ta hänsyn till vid ett förändringsarbete.

Det tar mycket tid att ställa in stolar, plocka upp och ihop arbete. På det tidigare kontoret fanns möjligheten att lämna sina saker till dagen efter och påbörja precis där arbetet avslutades.-
Respondent B.

Ovan citat håller även respondent A, C och E med om. Det aktivitetsbaserade kontoret talar för att vara en effektivare arbetsplats. Respondent I anser inte att flytten till det nya kontoret påverkat dennes arbete rent produktivt. Medan respondent G upplever att denne är mer produktiv än tidigare. En positiv aspekt för många är den minimerade pappersmängden.

Respondenter C, D, E och J känner större motivation till att gå till sitt arbete idag, än vad de gjort tidigare. Innan arbetade de hemma mer, men känner idag ett mindre behov av att göra detta då de trivs på sitt kontor. Respondent A och B jobbar mer hemma nu på grund av att de inte känner att de kan koncentrera sig eller får den lugn och ro som de behöver för att utföra sitt arbete.

De som arbetat i egna eller delade rum har nog svårare för att anpassa sig efter det nya kontoret. Aktivitetsbaserade arbetsplatser är inte optimalt för dem som inte har varierade arbetsuppgifter. –Respondent A

Vad det berör den fysiska miljön uppfattas kontorets utseende lite tråkigt utan växter och det känns temporärt då det står kartonger oupppackade. Det är först på senare tid som det har kommit upp lampor och tavlor. En av respondenterna säger att denne nog kommer känna sig mer positiv när den kala känslan försvinner. Många är överens om att det tog mycket tid i början att inte veta var man skulle sitta. Det upplevdes ineffektivt, men det börjar bli bättre.

Respondent D anser att det känns omständigt att behöva boka mötesrum tre veckor innan det ska nyttjas. De övriga respondenterna säger att det inte finns något särskilt att klaga på. Det är en tyst arbetsplats som är öppen och ljus. En grundläggande del av en lönsam, hållbar, effektiv och innovativ arbetsorganisation är att individen är frisk, trivs på jobbet, har inflytande och får lära samt utvecklas (Regeringen, 2011:3).

6. Sammanfattande slutdiskussion

Det övergripande syftet med studien har varit att undersöka medarbetares upplevelser av en förändrad arbetsmiljö på en arbetsplats. De faktorer den här studien har lyfta fram är hur den fysiska arbetsmiljön, enligt medarbetarna, påverkar de sociala relationerna, dess påverkan på arbetsmotivation och arbetsprestation. I följande avslutande avsnitt besvaras studiens frågeställningar, för att knyta ihop studien. Slutligen presenteras en kort kritik kring studien samt förslag på framtida forskning.

Hur upplever medarbetarna förändringsprocessen?

Medarbetarnas övergripande upplevelse av förändringsprocessen har varit bra. De har varit väl förberedda inför förändringen då de anser att det funnits mycket information och olika sätt att engagera sig. Bland annat genom olika informationsmöten och workshops. En viktig aspekt att bära med sig vid förändringsarbeten. Det som kan ses som problematiskt med förändringsprocessen, är att alla medarbetare inte tagit del av förändringsprocessen i lika stor utsträckning. Detta har olika anledningar. Antingen beror det på att de inte har varit lika delaktiga, på grund av att de har haft en negativ inställning till förändringen från början, och därför valt att inte delta. Eller så har de som haft en positiv inställning till förändringen redan från början och därför inte känt ett behov av att närvara vid utbudet av aktiviteter. Genom att göra förändringen begriplig för sig själv, bland annat genom dessa förberedelser blir den hanterbar och slutligen meningsfull för individen. På detta sätt blir tillvaron sammanhängande och därmed bidragande till god hälsa i arbetslivet (Antonovsky, 2005:43–44). De personerna som haft lätt för att ta till sig förändringen, har känt sig delaktiga och sett till det stora sammanhanget. De har förstått varför förändringen är nödvändig och även sett att den kommer att bli en fördel för deras utförande av arbete. Medan de som ställt sig tveksamma till förändringen har svårt att se helheten utifrån deras förutsättningar till att kunna utföra sitt

arbete på ett produktivt och tillfredsställande sätt. Om individen ges möjlighet att delta och påverka förändringsarbetet så kan det reducera stress genom att denne får kontroll över förändringen (Angelöw, 1991:39). Detta är något som är applicerbart på Skanska, då några av studiens respondenter varit delaktiga i själva processen för förändringsarbetet. De har utifrån intervjuerna uppfattats som lugna med en positiv inställning till förändringen.

Hur påverkas arbetsmotivationen och arbetsprestationen med det nya arbetssättet?

Arbetsmotivationen och arbetsprestationen upplevs som positiv av många som känner att de har större utbyte med fler kollegor. De har fått mer kunskap från andra yrkesgrupper. Detta har lett till en ökad arbetsmotivation och det har i sin tur gett en större arbetsprestation. Det är tydligt att respondenterna anser att det sociala samspelet är en viktig del i arbetsmiljön och att det är en viktig del för arbetsmotivationen. Det finns dem som upplever att motivationen gått upp, men att arbetsprestationen upplevs densamma eller reducerad. I och med ökat socialt utbyte påverkar det somligas arbetsprestation negativt genom att det tar upp mer arbetstid. I samband med förändringen har många av dem som har intervjuats känt ett mindre behov av att arbeta hemma, då det tycker att det nya kontoret har en trivsam arbetsmiljö. De finns även några som känner att de behöver jobba hemma mer för att vara säkra på att de ska kunna utföra sitt arbete fokuserat, utan att bli distraherade. För dem har arbetsmotivationen reducerats för att de inte kan prestera som de tidigare gjort. Det beror på att medarbetarna upplever att de kommer längre ifrån sin kärngrupp eller inte kan fokusera vid sin arbetsplats. Det bidrar också till en stress hos medarbetarna, att komma till kontoret och inte hitta den typ av arbetsplats de behöver för att utföra sitt arbete. Utifrån resultaten från intervjuerna verkar det vara olika svårt att få tag i den typ av arbetsplats som krävs för att medarbetarna ska kunna utföra sitt arbete. Majoriteten som arbetar med varierade arbetsuppgifter finner inga svårigheter med att hitta en arbetsplats. Medan dem som behöver arbeta fokuserat upplever brist på tysta och enskilda platser. Dessa är de största faktorerna till brist på arbetsmotivation och arbetsprestation hos en del.

Hur upplever medarbetarna gemenskapen?

Gemenskapen på det nya kontoret uppfattas på två sätt. Flera medarbetare påpekar att ett steg närmare One Skanska-visionen uppnåtts, som avser ett mer enat Skanska. Då de träffar nya kollegor som de inte träffat tidigare, detta har lett till att de kunnat utbyta kunskap på ett helt annat sätt än vad de kunnat tidigare. Det har gjort att kontaktvägarna blivit kortare och effektivare. De flesta av respondenterna känner att det är trevligare att jobba och man är mer öppen för att ta kontakt med sina medarbetare än tidigare. Detta har stärkt deras

arbetsprestation och arbetsmiljö då de har ett större utbyte idag. En av respondenterna beskriver arbetsplatsen som mer levande och upplever det som en spännande arbetsmiljö. One Skanska-visionen var målsättningen med förändringen, att alla medarbetare skulle kunna mötas på ett lättare sätt och på så vis stärka relationen i företaget. Som motpol till detta finns det dem som upplever att det nya kontoret försvårat det nära samarbetet med sin kärngrupp genom att det är svårt att veta var de befinner sig. Det i sin tur kan försvåra att upprätthålla de tidigare samarbetena.

Varför upplever medarbetarna arbetsmiljön som de gör?

De tre faktorerna som KASAM består av är tillsammans en resurs för människan att stå emot, klara av och överleva stress/ohälsa. Den här motståndsresursen finns med från människans bakgrund, uppväxt och sociala omgivning (Hanson, 2004:111) Det innebär att medarbetarna upplever sin arbetsmiljö på olika sätt, då de har olika resurser för att hantera en situation. Medarbetarna har även olika arbetsuppgifter, vilket innebär att de har olika förutsättningar för att kunna utföra sina arbeten. Det medför att alla inte ser hur förändringen ska gynna dem. De kan då inte se hur de kan hantera förändringen och därefter inte heller hantera den. Utifrån den här studien är det tydligt att medarbetarna har olika förutsättningar för att utföra sina arbeten i ett ABW-kontor, och även olika sätt att hantera sin situation på. Vissa har även gjort ett aktivt val genom att engagera sig mer i förändringen, och andra mindre. Det kan vara en bidragande orsak till att medarbetarna upplever den nya arbetsmiljön på ett visst sätt.

Avslutningsvis vill jag tydliggöra min studies relevans för det arbetsvetenskapliga forskningsområdet, kritiskt diskutera mitt arbete samt ge förslag på vidare forskning. Genom att undersöka hur individen upplever en förändring av sin arbetsplats och hur denne påverkas av sin psykosociala arbetsmiljö är viktig för det arbetsvetenskapliga området, då ämnet framförallt är relativt outforskat. Studier kring individens upplevelse av att arbeta i ett aktivitetsbaserat kontor är nästintill obefintliga. Det är relevant att se till hur individen upplever och påverkas av att arbeta med ABW. Dåliga arbetsförhållanden kan leda till ohälsa och eventuell sjukskrivning, vilket i sin tur kan ha en effekt på organisationen, och därefter också samhället. Då förändringen nyligen är genomförd och tiden för denna studie varit begränsad har det inte varit möjligt att studera ABW ur ett större perspektiv än utifrån den enskilde individen. Studien visar på att en god arbetsmiljö leder till ökat välbefinnande som i sin tur påverkar kvalitet, arbetsprestation och närvaro. Upplevelsen av motsatsen till en god

arbetsmiljö kan däremot leda till ohälsa i arbetet, som ett resultat av långa perioder med stress och överbelastning. Det är svårt att bedöma hur arbetsmiljön ska utformas, då olika individer trivs i olika arbetsmiljöer. Aktivitetsbaserade arbetsplatser kan vara en lösning på detta då utförandet erbjuder flera olika typer av miljöer, som täcker de flesta individernas behov. Detta innebär dock att Skanskas huvudkontor möjligtvis behöver anpassa vissa befintliga arbetsområden efter vissa arbetsgrupper, som inte har lika flexibla arbeten som de övriga. Om medarbetaren har ett flexibelt arbete med varierande arbetsuppgifter är det lättare för denne att anpassa sig efter en flexibel arbetsmiljö. Detta diskuteras i tidigare forskning som tar upp att även om organisationen blivit flexibel innebär det inte att människan har lika lätt att anpassa sig. Människan behöver en viss stabilitet (Allvin m.fl. 2006:10). Det är viktigt för individen att få erkännande, känna trygghet och samvaro på sin arbetsplats. Den starkaste drivkraften hos människan är behovet av att känna samhörighet, därför är det av stor vikt att skapa arbetsmiljöer som främjar detta.

Förändringen på Skanskas kontor är nyligen genomförd och det har en definitiv påverkan på studiens resultat. Många kommer med stor sannolikhet att se annorlunda på det nya arbetssättet om ett år. De finns en risk med att de medarbetare som inte trivs eller som har haft svårigheter med att anpassa sig till ABW kommer söka sig till andra arbetsplatser där ABW inte tillämpas. Detta är en drastisk lösning för individen och det kan även påverka företaget negativt, då viktig arbetskraft går förlorad. Det finns även dem som kan komma att söka sig till företaget, av den anledningen att de vill arbeta i ett aktivitetsbaserat kontorsutförande. Med detta sagt finns det dem som upplever att det inte finns rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete i ett aktivitetsbaserat kontor, vid arbeten som inte är så flexibla eller varierade.

6.1 Kritik till eget arbete

Det stora urvalet av respondenter för den här studien kan ha påverkat studiens kvalitet. Då arbetet varit tidsbegränsat har materialet ibland upplevts som överväldigande. Detta är en aspekt som Trost (2010:144) berör. Han menar att för många intervjuer kan bidra till att materialet blir ohanterligt och begränsar forskaren att finna viktiga detaljer. Ett begränsat urval i kvalitativa studier ökar även kvaliteten i studien. Vid urval av intervjupersoner kan det som tidigare nämnts finnas nackdelar med att ta hjälp av en kontaktperson för att hitta dessa. För den här studien kändes det till en början styrt, även om det har varit omedvetet. Det hade känts mer rättvist om en lista med namn hade tilldelats mig och att jag slumpartat hade valt ut namn för intervjuer. Resultatet kan ha blivit samma, men det hade också kunnat bli mer

varierat från början, med färre respondenter. Min relation till det studerade företaget kan kritiskt diskuteras. Då jag sedan tidigare känner till företaget och förändringen har jag med försiktighet genomfört studien, för att undvika att lägga in egna värderingar och åsikter. Det är viktigt att poängtera att resultatet för denna studie inte går att generaliseras (Bryman 2001: 258). Varken för de andra medarbetare på Skanska eller för andra företag som vill införa ABW-kontor, men förhoppningsvis har studien väckt intresse för ämnet.

6.2 Förslag på vidare forskning

Förhoppningsvis har den här studien inspirerats till vidare forskning inom ämnesområdet med aktivitetsbaserat kontor. Då kontorsutförandet är tämligen nytt finns det många aspekter att studera. Personligen anser jag att det skulle vara intressant att studera hur ABW påverkar individens hälsa efter en längre tid, och som tidigare nämnt hur ett aktivitetsbaserat kontor påverkar företaget. Kan organisationen på sikt se resultat inom effektivisering och lönsamhet? En annan aspekt som hade varit intressant att studera är om ålder, kön eller typ av företag, har någon betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön på en aktivitetsbaserad arbetsplats. Är det något som den yngre generationen har lättare för att anpassa sig efter, eller beror det på någon annan faktor? Då den forskning som gjorts tidigare inom kontorsmiljöer fokuserat på medarbetarnas perspektiv, så skulle det vara intressant att även lyfta fram ledningsgruppens perspektiv och upplevelser. Förhoppningsvis har den här studien lyft fram intresset för vidare studier kring ämnesområdet.

Källförteckning

Referenser:

Ahrenfelt, B. (2001). *Förändring som tillstånd: att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisationer*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Allvin, M. Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber.

Angelöw, B. & Rydh, T. (1991). *Det goda förändringsarbetet: om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur.

Bodin Danielsson, C. (2010). *The office - an explorative study: architectural design's impact on health, job satisfaction & well-being*. Stockholm: KTH.

Ekström, M. & Larsson, L. (2010). *Metoder i kommunikationsvetenskap*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Hanson, M. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2011) *Kvalitativa metoder. Från vetenskapsteori till praktik*. 1. Uppl. Lund: Studentlitteratur.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Lennér-Axelsson, B. & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. 4. Uppl. Stockholm: Natur och kultur.

Maltén, A. (2000). *Det pedagogiska ledarskapet*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

<http://mer.se/aktivitetsbaserade-kontor/> (Hämtad 2014-04-11)

Den psykosociala arbetsmiljön –i dåtid, nutid och framtid, (2011) Regeringen
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/18/23/15/d58887d7.pdf> (Hämtad 2014-05-10)

Runa, P & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Ryen, A. & Torhell, S. (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi.

Skanska, (2013) Om Skanska
<http://www.skanska.se/sv/Om-Skanska/> (Hämtad 2014-04-11)

Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet, (2002) Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (Hämtad 2014-05-12)

Bilaga

Intervjuguide

Bakgrund/Förändring

1. Hur länge har du jobbat på Skanska?
2. Vad har du för arbetsroll?
 - a) Vilka typer av arbeten utför du? (lite mer specifika arbetsmoment)?
 - b) Hur utför du ditt arbete idag jämfört med hur du gjorde det innan flytten?
3. Hur fick du reda på att det skulle ske en förändring i utformandet av ert kontor?
 - a) Hur reagerade/kände du inför förändringen?
 - b) Varför tror du att du reagerade/kände så?
4. Vet du varför man valde att göra den här förändringen?
5. Tog du del av pilotkontoret som fanns på ert tidigare kontor?
 - a) Har du varit delaktig på något annat sätt?
 - b) Gjorde du något för att förbereda dig för flytten?
6. Hur ser du på det nu? Vad tycker Du om den här förändringen med abw?
 - a) Anser du att abw påverkar ditt arbete? På vilket sätt gör det det/ eller inte?

Psykosocialt och fysiskt

7. Har du ett annat utbyte av dina kollegor nu i jämförelse med hur det var på det gamla kontoret? Bättre/sämre?
 - a) Hur anser du att det påverkar dina arbetsrelationer?
8. Hur skulle du beskriva arbetsmiljön på ditt nuvarande kontor?
 - a) Hur anser du att det påverkat er arbetsmiljö från tidigare kontor?

9. Hur upplever du att komma till kontoret och att inte veta vart du skall sitta? (Stressmoment, frustration?)

a) Vad avgör var du väljer att sitta när du kommer in på kontoret?

b) Vilken kontorslösning väljer du oftast? (Eget kontorsrum, delat kontor, kontorsbås, egen arbetsyta med öppen planlösning, mötesrum, osv.) Varför?

10. Vilken typ av kontor anser du skulle vara bäst för ditt arbete?

11. Känner du att du kan välja den typ av arbetsmiljö som du behöver för att utföra ditt arbete?

12. Arbetar du hemifrån/är du bortrest ofta? (Mer nu än innan förändringen?)

13. Kan du nämna några fördelar med abw, jämfört med öppet kontorslandskap med fasta kontorsplatser? Några nackdelar?

14. Tror du att du kommer känna annorlunda kring detta om ett år?
(Kan det vara för att det är nytt?)